

■労働関係指標

完全失業率	12月の完全失業率(季節調整値) 3.1% (前月と同率)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.43倍 (前月に比べて0.02ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,475万人 (前月差31万人増加)	定期給与	現金給与総額(原数値) 544,823円 (前年同月比0.1%増)

トピックス 1. 現在検討されている雇用保険法等の改正案について

国会に提出されるための「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が、1月31日に閣議決定されました。改正案の内容は、雇用保険の失業手当の16年ぶりの延長、保育所に入れない場合の育児休業の延長、いわゆるブラック企業への取り締まりや罰則規定等が盛り込まれたものとなっています。今回は、その改正案についてご説明いたします。下記の改正案は全て、平成29年4月1日以降に施行予定のものになります。

1. 失業等給付の拡充(雇用保険法)

- ①雇用情勢が悪い地域に居住する者の給付日数を60日延長する暫定措置を5年間実施。また、災害により離職した者の給付日数を原則60日(最大120日)延長できることとする。
- ②雇止めされた有期雇用労働者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする暫定措置を5年間実施する。
- ③倒産・解雇等により離職した30~45歳未満の者の所定給付日数を引き上げる。
(30~35歳未満: 90日→120日、35~45歳未満: 90日→150日)
- ④基本手当等の算定に用いる賃金日額について、直近の賃金分布等を基に、上・下限額等の引上げを行う。

これまでより手厚い所得補償を行い、生活を安定させることで、より充実した求職活動を行えるよう拡充する予定です。

2. 失業等給付に係る保険料率及び国庫負担率の時限的引下げ(雇用保険法、徴収法)

保険料率及び国庫負担率について、3年間(平成29~31年度)、時限的に引き下げる。
(保険料率 0.8→0.6%、失業手当への国庫負担率 13.75%→2.5%)

3. 育児休業に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法)

- ①原則1歳までである育児休業を6か月延長しても保育所に入れない場合等に限り、更に6か月(2歳まで)の再延長を可能にする。
- ②上記に合わせ、育児休業給付の支給期間を延長する。

最近では保育所に入れない待機児童問題が深刻化し、子育てのために仕事を辞める事例が後を絶ちません。現在よりも育児休業を長く取得できるようにし、育児休業給付金も受け取れるようにすることによって、問題の解消を図ろうとしています。

4. 職業紹介の機能強化及び求人情報等の適正化(職業安定法)

- ①1.ハローワークや職業紹介事業者等の全ての求人を対象(※現行はハローワークにおける新卒者向け求人のみ)に、一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能とする。
2.職業紹介事業者に紹介実績等の情報提供を義務付ける。
3.ハローワークでも、職業紹介事業者に関する情報を提供する。
- ②求人者について、虚偽の求人申込みを罰則の対象とする。また、勧告(従わない場合は公表)など指導監督の規定を整備する。
- ③募集情報等提供事業(求人情報サイト等)について、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針(大臣告示)で定めることとするとともに、指導監督の規定を整備する。
- ④求人者・募集者について、採用時の条件があらかじめ示した条件と異なる場合等に、その内容を求職者に明示することを義務付ける。

今回ご紹介した以外にも、専門実践教育訓練給付など、拡充される予定の給付があります。決定次第ご案内いたします。

Topics 2. 採用時の提出書類を再確認!

今年度も終わりが近づいています。来月には、新入社員を迎える会社も多いことでしょう。そこで、今一度、採用時に従業員から提出してもらう主な書類の留意点を再確認してみましょう。

☑住民票記載事項証明書

…生年月日や現住所確認のため

行政指導により「住民票」や「戸籍謄本」などの戸籍に関する書類を提出させることはできません。そのため、本籍地の記載のない「住民票記載事項証明書」の提出を求めてください。

☑誓約書

…就業規則や雇用契約書で定めた内容を再認識させるため

誓約内容は、服務規定の遵守、経歴や資格の確認、秘密保持、損害賠償などです。特に秘密事項は、より詳細に定める必要性が高い為、別途「秘密保持誓約書」を作成されることをお勧めいたします。

☑身元保証書

…社員の行為により会社が損害を受けた場合、身元保証人が会社に対して、損害賠償するという契約

身元保証人は、無限に責任を負うわけではなく、「身元保証に関する法律」で定められた範囲内でしか責任を負いません。又、身元保証契約の有効期間は原則3年間で、別途定めた場合は最長5年間とすることができます。自動更新はできないため、必要に応じて更新手続きが必要となります。

☑健康診断書

…雇い入れ時の健康診断

3ヶ月以内の健康診断書を提出してもらった場合、雇い入れ時の健康診断は不要です。また、この健康診断は、採用選考の採否を決定するための資料ではなく、社員の適正配置、今後の健康管理に役立てるためのものです。

Topics 3. 戦力としての留学生

先日、厚生労働省から興味深い報道発表がありました。平成28年10月末現在における「外国人雇用状況」の届出状況をまとめたデータです。すべての事業者は、外国人労働者の雇い入れ・離職時に、氏名や在留資格等をハローワークに届け出ることが義務付けられており、これを怠ると30万円以下の罰金が課せられます。

このデータによれば、外国人労働者数は1,083,769人となり、前年比約19%の伸びで過去最高を更新、初めて100万人を超えました。在留資格別にみると、最も多いのが日本人の配偶者などの「身分に基づく在留資格」で約41万人です。次に多いのが「技能実習生」と「留学生」で、どちらも約21万人となっています。これは、「専門的・技術的分野の在留資格」の約20万人を上回っていますので、いかに多いかということになります。

留学生は、入管から資格外活動許可を取得すれば、週28時間まで働くことができ、単純労働を含むどんな職種にも従事することができます（風俗業を除く）。このため、特に飲食サービス業や小売業などでは、貴重な戦力として活用されている場面を、どこに行っても見かけることが多くなりました。実は、留学生を汎用性のある労働者の一部としてはっきり認識しているのは日本の特徴で、例えば米国では、留学生（F1ビザ）は、原則図書館やカフェテリアなど国籍する学校内で、週20時間以内しか働くことができません。日本は留学生に対する労働規制は緩やかですので、労働力人口が減少している現在、多様な人材確保の一環として、活用する会社は増加し続けることが予想されます。

また一般に、留学生の半分以上は、卒業後も日本で就職することを希望していると言われます。その場合、「技術・人文知識・国際業務」などの就労ビザに切り替えるためには、大学等で専攻した内容と就職して行う業務との関連性が厳しく問われるなどハードルは高いですが、その門戸をくぐり抜けた人たちは、日本と本国をつなぐ業務や語学を活かした業務などで活躍しています。

留学生を戦力として活用し、更にその後につなげるという時代は、既に始まっていると言えるのではないのでしょうか。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《弥生》癒しの時間

3月といえば、年度末です。これから人事労務業務においては、何かとせわしない時期が続きます。そんな生活においては、癒しの時間を持つことが不可欠です。

私にとっての癒しは、10年以上生活を共にしている猫です。仕事から疲れて帰宅すると、ほぼ毎日、道に面した部屋の窓辺で私の帰りを待っていてくれます。家に入るとご飯が欲しいだけかもしれませんが、足元にすりついてきて、なんとも愛しい存在です。

アニマルセラピーという言葉がありますが、動物との生活には医学的にも癒しの効果があることが実証されているようです。ともあれ、天使のような寝顔で丸まって寝ているところ。おもちゃでじゃらすと真剣な顔で猫パンチを繰り返すところ。私にとっては、その全てが理屈なしに癒しです。

皆さまも、癒しの時間をもってこのせわしない時期を乗り切りましょう。(兼)



Facebook 随時更新★ いいね! お待ちしています♪
Facebookにて最新情報をお届けしております
<https://www.facebook.com/arcandpartners>



プライバシーマークを
取得いたしました



10840560